

правильний механізм ціноутворення, а також контролю за якістю послуг та вартістю послуг в медичних закладах. А заключним етапом має стати робота з громадянами, адже лише фінансово грамотні люди розуміють потребу в страхуванні загалом, в тому числі й в медичному.

### **Література:**

1. Державне медичне страхування змусить лікарів піти в тінь // RIA плюс. – 2002. – №47. – С. 2.
2. Карпишин Н.І. Обов'язкове медичне страхування в Україні: проблеми та перспективи [Електронний ресурс] / Н.І. Карпишин – Режим доступу: [http://library.tneu.edu.ua/images/stories/praci\\_vukladachiv.pdf](http://library.tneu.edu.ua/images/stories/praci_vukladachiv.pdf).
3. Незалежний рейтинг страхових компаній України 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://forinsurer.com/rating>.
4. Семченко О.О. Проблеми введення і перспективи розвитку обов'язкового медичного страхування в Україні [Електронний ресурс] / О.О. Семченко, І.М. Клімович – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=27597>.

**Пташнюк Наталія Юріївна**

*Слухачка групи ДСБФз-21*

*Науковий керівник – к.е.н., доцент Горин В.П.*

## **ОСОБЛИВОСТІ НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Успіх соціально-економічних перетворень в Україні неможливий без ефективної роботи державних службовців. Вміння і навички у прийнятті оптимальних поточних і перспективних рішень потребують сприятливих умов праці, спеціальної кваліфікованої підготовки і гідного рівня оплати праці працівників державної служби. Заробітна плата є вагомим стимулом підвищення продуктивності праці державних службовців. Починаючи з 2016 р. в системі оплати працівників державних органів і органів місцевого самоврядування почали відбуватись зміни, які позитивно змінили процес нарахування заробітної плати цій категорії працівників.

Чинний порядок нарахування заробітної плати державному службовцю передбачає розрахунок його заробітку за місяць з урахуванням посадового окладу, різних доплат і надбавок, премій, допомоги, оплати відпусток за вирахуванням утримань. Основним законодавчим актом, який регулює порядок оплати праці державних службовців, є Закон України «Про державну службу» №889-VIII, прийнятий 10 грудня 2015 р. У ст. 7 цього Закону передбачено, що державний службовець «має право на оплату праці залежно від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби та рангу» [1]. Новизною даного закону, є поділ працівників державних органів на 3 категорії: державні службовці, працівники, які виконують функції з

обслуговування та робітники, які обслуговують державний орган. Порядок розрахунку оплати праці інших категорій відрізняється від порядку обчислення заробітної плати державних службовців.

Згідно вищезгаданого Закону, заробітна плата державного службовця складається з:

- посадового окладу;
- надбавок: – надбавки за вислугу років; – надбавки за ранг державного службовця;
- виплат: – за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця; – за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою;
- премії (у разі їх встановлення).

Цей перелік може бути також доповнений такими виплатами:

- грошова допомога при наданні щорічної основної відпустки (ст. 57);
- матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань (ч. 2 ст. 54);
- додаткові стимулюючі виплати державним службовцям з метою посилення мотивації працівників державних органів до високопрофесійної, результативної та високоякісної роботи, які встановлюються Постановою КМУ.

Потрібно відмітити, що новою нормативною базою не передбачено надбавки за знання та використання в роботі іноземної мови; доплату за науковий ступінь; надбавку за почесне звання.

Ліва частина заробітної плати державного службовця залежить від займаної ним посади. Згідно закону розміри посадових окладів в державних органах встановлюють для 9 груп посад державних службовців і поділяються за юрисдикцією, яка поширюється:

- на всю територію України;
- на територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя;
- на територію одного або кількох районів, міст обласного значення.

Згідно схеми посадових окладів, визначеної Постановою КМУ №15 «Питання оплати праці працівників державних органів», найбільшим є посадовий оклад керівника державного органу, який віднесено до 1 групи оплати праці, і його розмір в 2017 р. становить 13000 грн., а найменшим є посадовий оклад спеціаліста державного органу – 4200 грн.

Порядок нарахування надбавок в оплаті праці на державній службі передбачає розрахунок двох видів надбавок:

- надбавка за вислугу років на державній службі;
- надбавка за ранг державного службовця;
- надбавка за вислугу років для державних службовців встановлюється в розмірі 3% посадового окладу держслужбовця за кожний календарний рік стажу державної служби, однак не може бути більше 50% посадового окладу.

– інша надбавка до посадового окладу державного службовця – надбавка за ранг є одною із складових фонду оплати праці державного службовця і також формується за рахунок коштів державного бюджету. Скорочення бюджетних

асигнувань, у тому числі і на виплату заробітної плати, не може бути підставою для зменшення розміру надбавки або її скасування.

Ранги державних службовців є видом спеціальних звань і присвоюються відповідно до Закону України «Про державну службу» і Порядку присвоєння рангів державних службовців, затвердженого Постановою КМУ №306 від 20.04.2016 р.

Законодавством встановлено 9 рангів державних службовців, від нижчого – 9 рангу до вищого – 1 рангу. Ранги присвоюються залежно від категорій займаних службовцями посад державної служби, які залежно від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень і необхідних для їх виконання кваліфікації та професійної компетентності держслужбовців, поділяються на 3 категорії (А, Б, В).

Наявність у державного службовця присвоєного рангу дає право на нарахування та виплату йому надбавки за ранг до посадового окладу. Сьогодні розмір надбавок до посадових окладів за ранги державних службовців передбачений з 1 січня 2017 р. додатком до вищезгаданої Постанови КМУ №15 від 18 січня 2017 р.

Щодо нарахування виплат для державних службовців, то порядок їх надання наступний:

– виплата, яка надається за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця. Дана виплата встановлюється керівником держслужби за поданням безпосереднього керівника держслужбовця і дорівнює 50% посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця.

– виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби. Ця виплата встановлюється керівником державної служби за поданням безпосереднього керівника державним службовцям, між якими здійснено розподіл обов'язків за вакантною посадою і розраховується пропорційно додатковому навантаженню за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою;

– стимулюючі виплати визначаються Положенням про застосування стимулюючих виплат державним службовцям, яке затверджене Постановою Кабінету Міністрів України №15 від 18 січня 2017 р.

Керівники державної служби в державному органі мають право встановлювати державним службовцям у межах економії фонду оплати праці такі додаткові стимулюючі виплати (надбавки у відсотках до посадового окладу):

1) Надбавка за інтенсивність праці. Ця надбавка встановлюється державним службовцям з урахуванням таких критеріїв як якість та складність документів, які готує держслужбовець; терміновість виконання завдань та терміновість опрацювання і підготовки документів; ініціативність у роботі.

2) Надбавка за виконання особливо важливої роботи. Ця надбавка встановлюється державним службовцям з урахуванням таких критеріїв:

– виконання завдань та функцій в процесі реалізації пріоритетних напрямів державної політики, участь у розробленні проектів нормативних актів, проведення експертизи таких актів;

– виконання роботи, що вимагає від працівника особливої організаційної та виконавчої компетентності та відповідальності, результатом якої є підвищення ефективності управління.

Преміювання державних службовців проводиться з метою матеріального стимулювання ініціативної, високопродуктивної праці, та підвищення її ефективності, якості, а також посилення заінтересованості державних службовців у досягненні результату та персональної відповідальності за доручену роботу або поставлені завдання.

Службова діяльність державних службовців щорічно оцінюється і за її результатами можуть встановлюватися такі види премій:

– річна премія за результатами оцінювання службової діяльності;

– місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу.

Загальний розмір премій, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30% фонду його річного посадового окладу.

Премії встановлюються державним службовцям керівником державної служби відповідно до затвердженого ним Положення про преміювання у відповідному державному органі, погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності). Фонд преміювання державного органу встановлюється у розмірі 20% загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці (з 01.01.2019).

Державним службовцям також може надаватися матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань. Порядок надання та розмір такої допомоги визначаються Кабінетом Міністрів України. Матеріальна допомога може надаватися один раз на рік у розмірі середньомісячної заробітної плати на підставі особистої заяви. Рішення про надання матеріальної допомоги державним службовцям приймається керівником державної служби у державному органі в межах затвердженого фонду оплати праці.

Отже, позитивним аспектом є початок реформування системи оплати праці державних службовців. Держава намагається справедливо і об'єктивно врегулювати дану проблему і забезпечити належний рівень оплати праці держслужбовця. Виконання заробітною платою своїх функцій: соціальної, відтворувальної, мотивуючої і регулюючої дасть можливість побороти такі негативні наслідки в державній сфері як корупція і бюрократизація в державній сфері.

#### Література:

1. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 №889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

2. Постанова КМУ від 18.01.2017 №15 Питання оплати праці працівників державних органів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=249668347>.